

Duurzame inzetbaarheid - Preventie

Arbodienstverlening: voorkomen van verzuim door meer aandacht voor preventie



CAROLINA VERSPUIJ ACHTERGRONDARTIKEL

9 maart 2023 om 16:34

Bron

Veel bedrijven hebben te maken met een hoog verzuim. Hierdoor zijn er minder medewerkers aanwezig om het werk te doen. Daar komt het tekort aan medewerkers door openstaande vacatures nog bij. Als bedrijf kun je hiermee aan de slag, bijvoorbeeld door na te denken over hoe je je bedrijf aantrekkelijk kunt maken of houden voor nieuwe en huidige medewerkers. Een onderdeel hiervan is werken aan beleid duurzame inzetbaarheid waarbij voorkomen van verzuim centraal staat. Dit hoeft je als bedrijf niet alleen te doen. Je kunt je ondersteuning en advies organiseren door het inhuren van een arbodienst of arbodienstverleners. Als sinds 2017 wordt vanuit de Arbowet geprobeerd de focus van deze ondersteuning meer te leggen op preventie van verzuim in plaats van alle aandacht te richten op de re-integratie van zieke medewerkers.

In het verplichte basiscontract met een arbodienst of arbodienstverlener(s) moet sinds juli 2018 in elk geval het volgende zijn opgenomen (Arbowet, artikel 14):

1. Het toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) door één of meerdere gecertificeerde arbokerndeskundige of bedrijfsarts
2. Het adviseren bij de begeleiding van zieke medewerkers door een bedrijfsarts
3. Het uitvoeren van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) op basis van de uitkomst van de RI&E door een bedrijfsarts

4. De uitvoering van aanstellingskeuringen door een bedrijfsarts (indien van toepassing)
5. Het melden van beroepszieken door de bedrijfsarts aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
6. Het aanbieden van een arbeidsomstandighedensprekkuur door de bedrijfsarts
7. De gelegenheid tot het bezoeken van de werkplek door de bedrijfsarts
8. De mogelijkheid voor een second opinion bij een andere onafhankelijke bedrijfsarts
9. Een adequate klachtenprocedure van de bedrijfsarts
10. Samenwerking en advisering door de bedrijfsarts en ander arbokerndeskundigen aan de medezeggenschap m.b.t. arbomaatregelen en arbobeleid
11. Samenwerking en advisering door de bedrijfsarts en andere arbokerndeskundigen aan de preventiemedewerker m.b.t. arbomaatregelen en arbobeleid
12. Advisering door de bedrijfsarts over preventieve maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid.

Veel contracten die ik als adviseur voorbij zie komen bevatten bovenstaande wettelijk verplichte onderdelen in algemene bewoordingen zonder dat specifiek is uitgewerkt hoe hier daadwerkelijk invulling aan wordt gegeven. Door vaak het beperkte aantal uren en de focus van het bedrijf op het terugdringen van verzuim door middel van re-integratie van de zieke medewerker blijft er geen ruimte en tijd over voor de bedrijfsarts of andere arbo(kern)deskundigen om structureel aandacht te kunnen besteden aan het voorkomen van verzuim. Ook schiet het overleg zoals genoemd onder punt 10 t/m 12 er vaak bij in.

In deze tijd met een tekort aan medewerkers lijkt het juist logisch om alle aandacht te richten op het behoud van medewerkers en daarmee op de aanpak van risico's binnen het bedrijf die bijdragen aan de uitval van medewerkers. Het is bekend dat jaarlijks meer dan 4000 mensen in Nederland vervroegd overlijden ten gevolge van blootstelling aan risico's op het werk. (Bron: Beroepsziekten in beeld, De kennis uit het werkveld, 2021) Dit is het topje van de ijsberg, wat inhoudt dat er in veel bedrijven nog (te) veel risico's aanwezig zijn die een bijdrage leveren aan de hoogte van het ziekteverzuim. Het terugdringen van het ziekteverzuim start daarom met inzage in de risico's door een kwalitatief goede RI&E en met een overzicht van de oorzaken van beroepsziekten en werkgerelateerd verzuim door de bedrijfsarts. Daarnaast is een analyse van de ongevallen uiteraard ook van belang.

Bij zowel bij het in kaart brengen van de risico's als bij het bepalen van de maatregelen die nodig zijn om deze risico's aan te pakken kunnen de diverse deskundigen van de arbodienst of arbodienstverleners een belangrijke rol spelen. Dit vraagt echter wel ruimte voor de inzet van deze deskundigen op het gebied van preventie in het (basis)contract.

Verschil tussen maatwerkregeling en vangnetregeling

Maatwerkregeling

In dit artikel spreek ik bewust van arbodienstverlening en niet van arbodienst. De Arbowet maakt hierin een duidelijk onderscheid. Als bedrijf heb je de mogelijkheid om te kiezen voor een maatwerkregeling (Arbowet, artikel 14 lid 1 t/m 15). Dit houdt in dat je als bedrijf kritisch kijkt naar welke taken uit het basiscontract extern moeten worden belegd en bij wie. Je mag er dus voor kiezen om deze taken aan verschillende arbodienstverleners uit te besteden waarbij de insteek van de wetgever is geweest om hierdoor een optimale bijstand op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim te organiseren waarbij het bedrijf zelf de spreekwoordelijke spin in het web is en er zorg voor draagt dat de juiste informatie bij de juiste dienstverleners komt. Uiteraard met inachtneming van de privacywetgeving wanneer het gaat om het delen van persoonsgegevens. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de uitkomsten van de PAGO op medewerkersniveau.

Een belangrijke voorwaarde om over te mogen gaan tot een maatwerkregeling is het overeenstemmingsrecht met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Dit recht is niet afkomstig uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) maar is opgenomen in de Arbowet, artikel 14, lid 9b. In lid 9a is opgenomen dat de keuze voor een maatwerkregeling ook mogelijk is wanneer dit is opgenomen in de CAO.

De schriftelijke overeenstemming met de medezeggenschap is maximaal voor 5 jaar, deze termijn gaat in wanneer de maatwerkregeling van kracht is. Binnen de keuze voor een maatwerkregeling is ook het instemmingsrecht uit de WOR van toepassing wanneer het gaat om de keuze van de arbodienstverleners en de inhoud van de contracten.

Vangnetregeling

De vangnetregeling is beschreven in artikel 14a lid 1 t/m 6. Dit houdt in dat een bedrijf een contract afsluit met een gecertificeerde arbodienst waarin alle onderdelen van het basiscontract zijn opgenomen. Dit ontzorgt het bedrijf doordat de taak van de spin in het web intern binnen de arbodienst moet zijn geregeld. Bij deze keuze is het overeenstemmingsrecht van de medezeggenschap niet van toepassing en geldt het instemmingsrecht van de medezeggenschap op de keuze voor een arbodienst en op de inhoud van het contract.

De rol van de preventiemedewerker / interne arboprofessional

Invloed op de inhoud van het contract

Het afsluiten van een contract met een arbodienst of arbodienstverlener is meestal het domein van HR. Of dit mede de oorzaak is van de nadruk op verzuim in plaats van op preventie laat ik hier in het midden. Wel denk ik dat het goed is als ook de interne deskundigen op het gebied van preventie betrokken worden bij het bespreken van de invulling van het contract met een arbodienst of arbodienstverleners. Ik denk hierbij aan de preventiemedewerkers, adviseur Arbeid & Gezondheid, manager EHS (Environment, Health and Safety) enz.

De kennis van deze interne arboprofessionals is belangrijk bij de invulling van het contract wanneer het gaat over de volgende onderdelen:

- de RI&E
- de PAGO
- de aanstellingskeuringen (indien van toepassing)
- het bezoeken van de werkplek door de bedrijfsarts
- de invulling van de samenwerking tussen de bedrijfsarts en preventiemedewerker
- de invulling van de mogelijkheid voor de bedrijfsarts voor het geven van advies over preventieve maatregelen.

Dit is al de helft van de hiervoor genoemde onderdelen van een basiscontract met een arbodienst of arbodienstverleners!

Taakdelegatie door de bedrijfsarts, meer aandacht voor preventie

Bij de invulling van het contract met een arbodienst of arbodienstverlener kan het lonen om bij de huidige schaarste aan bedrijfsartsen de focus meer te leggen op preventie dan op verzuim.

Veel arbodiensten en arbodienstverleners werken nu met een vorm van taakdelegatie. Taakdelegatie houdt in dat de bedrijfsarts een aantal uitvoerende taken door een andere gespecialiseerde functionaris laat uitvoeren. Deze functionarissen worden ook wel gedelegeerden genoemd. De bedrijfsarts blijft wel eindverantwoordelijk. Denk hierbij aan arbo-artsen en bedrijfsverpleegkundigen, dit zijn medisch geschoolde functionarissen, en aan casemanagers, praktijkondersteuners en re-integratieconsulenten, dit zijn meestal geen medisch geschoolde functionarissen. Het systeem van taakdelegatie is vooral gericht om taken van de bedrijfsarts op het gebied van verzuim neer te leggen bij de genoemde functionarissen.

Hierdoor kan er dus ruimte ontstaan om de bedrijfsarts meer in te schakelen op het gebied van preventie, bij voorkeur in nauwe samenwerking met de arbokerndeskundigen: de hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist en A&O-deskundige. En wellicht ook met een ergonomist en bedrijfsmaatschappelijkwerker.

En hopelijk is er dan ook ruimte voor een regelmatig bezoek aan de werkvloer zodat de bedrijfsarts ook daadwerkelijk een goed beeld kan krijgen hoe deze eruit ziet en wat er speelt op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Hierdoor kan de bedrijfsarts veel meer een centrale rol spelen bij preventie en hiermee van grote waarde zijn in een structureel overleg met de preventiemedewerker en andere interne arboprofessionals. Dit zelfde geldt dan ook voor het overleg met de medezeggenschap.

Concreet invulling hieraan geven kan door expliciet vast te leggen in het contract dat de bedrijfsarts minimaal één keer per jaar een rondgang maakt op het bedrijf, minimaal één keer per jaar overleg heeft met de medezeggenschap en bij voorkeur minimaal twee tot vier keer per jaar overleg heeft met de preventiemedewerker.

Vervolgstappen

Er zijn dus voldoende aanknopingspunten om je als preventiemedewerker of interne arboprofessional te verdiepen in het contract met de arbodienst of arbodienstverlener(s).

Afhankelijk van de situatie zou de eerste stap kunnen zijn het kritisch doornemen van het huidige contract met de arbodienst of de contracten met arbodienstverleners, het afspreken en bijwonen van de jaarlijkse evaluatie van het contract met de arbodienst of de

contracten met de arbodienstverleners en op basis daarvan meebepalen wat de inhoud moet zijn van de contracten om preventie centraal te stellen in plaats van verzuim.
Hiermee komen we weer een stukje dichterbij de doelstelling van de Arbowet zoals bedoeld in artikel 14 en 14a, namelijk een veilige en gezonde werkplek voor iedereen.

Source URL: *<https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/duurzame-inzetbaarheid/arbodienstverlening-voorkomen-van-verzuim-door-meer-aandacht-voor>*